

《赋能执行——管理者打造团队执行力五步法©》



【课程背景】

企业中老员工佛系躺平、难以激励，新生代员工特立独行、难以管理，作为管理者如何打造一支“召之即来、来之能战、战之能胜”的高效执行力团队，是每个团队管理者的重要课题。

中欧杨国安教授提出：企业的持续成功=正确的战略×组织能力（执行力），一个组织的执行力，作为管理者需要思考：选拔有执行力的人才、打造制度流程体系、塑造积极的执行力文化的三个顶层设计问题。而史老师认为具体带团队的管理者，提升下属执行力最需要做的两件事情是：1、“引导团队积极的职业化态度”（引导态度）；2、“赋予团队成员完成岗位任务的能力”（坚持赋能），同时需要进行相应的自我管理。

一旦团队成员具备了职业化态度，也具有胜任岗位的能力，养成了较好的学习和工作习惯，认同了企业和团队的价值观，那么高效的团队执行力的提升也必然水到渠成。

【课程收益】

掌握执行力的相关知识，了解执行力难的原因

掌握**选拔执行力**高潜人才的方法

掌握**绩效管理的正面引导**的方法

掌握塑造**团队执行力文化**的核心要点

掌握引导团队**积极态度**的方法

掌握赋能团队成员**“角色、思维、习惯、知识、态度、技能、价值观”**的方法

【适用对象】：企业中基层管理干部、企业骨干成员

【学员人数】：50人内（需分小组）

【培训时间】：6小时（1天版）

【备注】：版权课程保护，要求不录音、不录像、不进行任何形式的网络直播或同步

【课程大纲】：

破 题：

情景沙盘：拖延的小张

执行力困难的表现及原因（讨论）

组织持续成功的公式

管理者赋能团队执行力五步法模型

拉姆查兰关于执行的三个层次（企业、部门和个人）及三个流程：选拔人才、打造制度、塑造文化

“人财、人才、人材、人裁”的团队

引导态度+坚持赋能

情景沙盘复盘：拖延的小张

第一步：选拔人才

中国传统的选拔人才标准

华为高潜后备的素质模型

DDI 未来领导者能力转型及发展

数字敏锐度

领导跨世代团队

引领变革

培养人才

影响力



领导虚拟团队

第二步、打造制度

绩效管理的痛点和难点

绩效和高效执行文化间的关系

绩效管理循环及绩效沟通要点

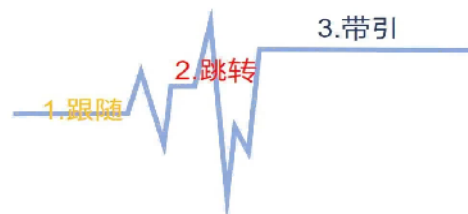
表扬的五个要点

批评的2种技能

绩效沟通的5种跟随模式

演练：绩效反馈的“2跟1带”教练引导技巧

四种不同类型员工的绩效反馈要点



第三步、塑造文化

文化的定义

价值观差异导致的文化差异

文化的三个层面

团队管理者植入文化的6种模式

教练型领导的道

教练型领导的术

团队中的榜样及故事

文化塑造4步法

案例讨论：华为的文化塑造

第四步、引导态度

高效能人士七个习惯的改变模型

态度如何改变命运？

视频赏析：《改变态度才能改变命运》

职业化的态度：就是把应该做的事情做到完美

讲道理，不如讲故事

说好你的故事三要点及故事曲线

演练：说好你的故事，引导员工的态度

第五步、坚持赋能：

人才赋能的三种途径 OJT OFFJT SD

赋能的钻石模型



赋能角色

赋能思维

赋能习惯的三阶段七步法

赋能知识：赋能知识的新渠道

赋能技能：传授技能的 4 步法

练习：学习一项新的技能